

Änderungen von Vorname(n) und/oder registriertem Geschlecht an Hochschulen

Durch rechtliche Handlungsspielräume zur diskriminierungsfreieren Hochschule für TIN Personen

Alexis Mertens; Lee Gerlach; René_Rain Hornstein

26.04.2020

Zusammenfassung

Dieses Thesenpapier wurde von der **Berliner Regionalgruppe der AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik** erarbeitet, die Studien- und Arbeitsbedingungen für TIN-Personen¹ an Hochschulen verbessern möchte. Unser Ziel ist es, zu begründen, inwiefern das Führen von selbstgewählten Vornamen und Geschlechtsbezeichnungen von trans*, inter* und nicht-binären Hochschulmitgliedern in internen sowie in externen Hochschulangelegenheiten juristisch begründet ist. Dabei wollen wir aufzeigen, dass die Hochschulen den rechtlichen Handlungsspielraum dazu besitzen und als an die Verfassung gebundene Institutionen dazu verpflichtet sind, Änderungen des registrierten Vornamens und Geschlechts vorzunehmen, auch wenn diese von den Einträgen im Personenstandsregister abweichen und ein Verfahren nach Transsexuellengesetz (TSG) oder Personenstandsgesetz (PStG) noch nicht abgeschlossen ist oder gar nicht angestrebt wird. Dazu werden die zentralen juristischen Argumente aus den zwei im Jahr 2019 erschienenen Rechtsgutachten von Dr. Louis Kasten sowie von Prof. Dr. Ulrike Lembke und Dr. Alexander Tischbirek zusammengefasst. Ihre Argumentation wird ergänzt um wesentliche Punkte der rechtlichen Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahre 2016.

Im *ersten* Abschnitt werden die relevanten verfassungsrechtlichen Grundlagen erläutert, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht und der Einführung des Geschlechtseintrags ‚divers‘ ergeben. Anschließend soll im *zweiten* Abschnitt gezeigt werden, dass die Hochschule als öffentlich-rechtliche Körperschaft mit der Umsetzung einer selbstbestimmten Änderung von Vorname(n) und registriertem Geschlecht im Sinne ihrer Pflicht zur Wahrung der Grundrechte aller Hochschulmitglieder handelt. Dieses Argument wird gestützt durch eine Ausführung zum rechtlichen Spielraum der Hochschule in dieser Angelegenheit, über den sie gemäß ihrer Hochschulautonomie verfügt. Im *dritten* Abschnitt wird auf mögliche rechtliche Bedenken der Hochschulleitungen in Bezug auf die eindeutige Identifizierbarkeit sowie strafrechtliche Konsequenzen eingegangen und dargelegt, weshalb diese kein Hindernis für eine Änderung von Vorname(n) und registriertem Geschlecht vor einem abgeschlossenen Verfahren nach TSG oder PStG darstellen. *Abschließend* wird die rechtliche Argumentation ergänzt um eine Darstellung der Diskriminierungserfahrungen, die aus den derzeitigen Regelungen resultieren, um die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs zu unterstreichen.

1 Grundlegendes

Das **Allgemeine Persönlichkeitsrecht** schützt nach gefestigter Rechtsprechung „den Intimbereich, die erfahrene oder gewonnene geschlechtliche Identität und Ausdruck wie Mittel zur (auch geschlechtlichen) Identitätsfindung“ (Lembke/Tischbirek 2019: 5). In Bezugnahme darauf heben unterschiedliche Urteile des Bundesverfassungsgerichtes die Verbindung zwischen Identität und Vornamen hervor, da letztere für die Entwicklung der (geschlechtlichen) Identität unerlässlich sind (vgl. ebd.: 1).

Dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht entgegenstehend, erlaubt die Verfassung dem Staat unter bestimmten Umständen in das Recht am Namen einzugreifen. Zu einem Eingriff verpflichtet ist er

¹ Die Abkürzung TIN steht für alle trans*, inter* und nicht-binären Identitäten. Eine ausführliche Erklärung dieser Begriffe findet sich im Anhang.

allerdings nur dann, „wenn qualifizierte Gründe des öffentlichen Interesses dies auch verfassungsrechtlich zwingend erfordern“ (ebd.: 6). Solche Gründe liegen für die Wartezeit und Begutachtungserfordernisse bei der Änderung von Vorname(n) und Geschlechtseintrag nach TSG und PStG nicht vor. Folglich legen TSG und PStG den verfassungsrechtlichen Rahmen sehr eng aus. Eine wohlwollendere Auslegung gegenüber TIN Personen wäre möglich. Dem stünde zwar das staatliche Bedürfnis nach einer Namensstabilität entgegen. Aber diese wird regelmäßig bei Änderungen des Nachnamens durch Eheschließungen oder Scheidungen bewusst durchbrochen, ohne dass dies ein rechtliches Problem darstellt. Darüber hinaus ist die dreijährige Wartezeit, die das TSG für eine Vornamens- und/oder Geschlechtseintragsänderung vorsieht, scharf zu kritisieren, da sie „letztlich auch eine erhebliche Verfestigung [des] Leidensdrucks“ (ebd.: 3) fördert.

In seinem Beschluss am 10.10.2017 erkannte das Bundesverfassungsgericht das Fehlen eines positiven Geschlechtseintrages für Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, als Grundrechtsverletzung an. Auch hier bezog sich das BVerfG auf den Schutz der geschlechtlichen Identität durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und machte zudem deutlich, dass „die fehlende Anerkennung von nichtbinären Geschlechtsidentitäten nicht durch gesetzliche Regelungen, die explizit die Gleichstellung von Frau und Mann fordern (wie Art. 3 Abs. 2 GG) legitimiert werden“ könne (Kasten 2019: 9). Infolge dieses Beschlusses wurde im Dezember 2018 vom Deutschen Bundestag der Geschlechtseintrag ‚divers‘ eingeführt.

2 Auftrag der Hochschule als öffentlich-rechtliche Körperschaft

Als öffentlich-rechtliche Körperschaft ist die Hochschule zur Wahrung der Grundrechte aller Hochschulmitglieder verpflichtet. Nach dem Kurztgutachten von Louis Kasten ist es der gängigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Bezug auf Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG sowie Art. 3 Abs. 3 GG zufolge notwendig, folgendes sicherzustellen (Kasten 2019: 12):

1. Die Anerkennung der individuellen Geschlechtsidentität jeder Person und die Gleichrangigkeit aller Geschlechter.
2. Der Schutz aller Mitglieder der Hochschule vor Diskriminierung.
3. Beförderung der tatsächlichen Gleichstellung diskriminierungsgefährdeter Gruppen und damit auch von TIN Personen.

Besteht ein Zwang unter dem amtlichen Vornamen und dem im Personenstand registrierten Geschlecht an der Hochschule studieren, lehren, forschen oder in anderer Form arbeiten zu müssen, wird TIN Personen die Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität verweigert, solange wie noch keine Änderung des Personenstandes erfolgt ist. Außerdem setzt das bereits voraus, dass Menschen eine Änderung des Personenstandes anstreben müssen, was nicht alle wollen oder können². Dadurch wird Diskriminierung befördert, statt vor ihr geschützt.

Aus dem soeben Genannten folgt also, dass die Hochschule als öffentlich-rechtliche Körperschaft die Grundrechte von trans*, inter* und nicht-binären Hochschulmitgliedern nur dann wahr, wenn sie es ihnen ermöglicht, ihre jeweilige Tätigkeit an der Hochschule unter ihrem selbstgewählten Vornamen und einem registriertem Geschlecht, das ihrer Geschlechtsidentität entspricht, auszuüben und zwar unabhängig von den derzeit im Personenstandsregister eingetragenen Vornamen und Geschlecht.

Hierfür würde die Verfassung zum Schutze des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Hochschule den nötigen Handlungsspielraum erlauben. Es stellt sich also lediglich die Frage, ob die Hochschule von den Regelungen im TSG und PStG abweichen darf und das Studieren oder Arbeiten mit Namen und/oder Geschlechtseintrag ermöglichen kann, die von den im Personenstandsregister eingetragenen abweichen. Das Kurztgutachten von Lembke und

² Siehe hierzu Kapitel 4.

Tischbirek beantwortet diese Frage mit einem deutlichen Ja. Zunächst einmal besteht im deutschen Recht nur in speziellen Fällen eine Rechtspflicht zum Führen des amtlichen Namens und keiner dieser Fälle trifft auf die Hochschule zu (vgl. Lembke/Tischbirek 2019: 8). Hinzu kommt aber auch noch die in Art. 5 Abs. 3 GG verankerte **Hochschulautonomie**, wozu die Autor*innen ausführen: „Je intensiver ein Sachverhalt die internen Abläufe der Hochschulen betrifft, desto mehr Zurückhaltung verlangt das Grundgesetz von Seiten unmittelbarer Staatsverwaltung und desto stärker nimmt es die Hochschulen in ihrem Recht auf Selbstverwaltung in die Pflicht“ (ebd.: 8).

3 Mögliche rechtliche Bedenken seitens der Hochschulleitungen

Führen Änderungen von Vorname(n) und registriertem Geschlecht vor Abschluss oder ohne Verfahren nach TSG oder PStG zu Problemen hinsichtlich der Identifizierbarkeit bei Handlungen der universitären Selbstverwaltung, denen eine gewisse Außenwirkung zukommen kann?

Lembke und Tischbirek argumentieren in ihrem Gutachten, dass eine Verwendung des selbstgewählten Vornamens auch in externen Hochschulangelegenheiten im Sinne der Rechtmäßigkeit und der Rechtssicherheit möglich ist (2019: 9). Kasten betont ebenfalls, dass „keine rechtlichen Bedenken“ (2019: 19) bestehen. Dies wird damit begründet, dass die von der Hochschule verwendeten Dokumente mit Außenwirkung nicht primär der Identitätsfeststellung dienen, sondern im Fall von:

1. Zeugnissen und Diplomen ausschließlich als Nachweise über erlangte Qualifikation fungieren und
2. Student*innen- oder Mitarbeiter*innenausweise lediglich die Mitgliedschaft von Personen an der Hochschule, sowie im ersten Fall die ordnungsgemäße Immatrikulation belegen.

An dieser Stelle ist es sinnvoll, erneut einen Vergleich mit der hürdenarmen Änderung von Nachnamen zu ziehen. Hier werden mögliche Zuordnungsproblemen bewusst ignoriert, da unter anderem das Allgemeine Persönlichkeitsrecht nach der Scheidung gestärkt werden soll (vgl. Lembke/Tischbirek 2019: 11).

Außerdem ist hervorzuheben, dass „die Aufnahme des Wunschnamens [...] die Zuordnungskraft der Papiere eher erhöhen als schmälern [kann]. Schließlich würde sie gerade zu einer Kongruenz des Alltags- mit dem in der universitären Urkunde verzeichneten Vornamen führen; im Falle eines späteren amtlichen Vornamenswechsels käme es dann unmittelbar zu einer Kongruenz auch mit dem Registernamen“ (ebd.: 10). Gleichzeitig ist anzumerken, dass Fehler in der Zuordnung dieser Dokumente auf die Student*innen fast unmöglich sind, da Zeugnisse und andere Urkunden weitere eindeutige Angaben beinhalten (Nachname, Geburtsdatum und -ort, Matrikelnummer). Hierzu ergänzt Kasten, dass - um eine eindeutige Identifizierung sicher zu stellen - zur „Gewährleistung und Zuordnung der erfassten Daten der Universität zu den Identitätsmerkmalen laut Geburtenregister zusätzlich die Personalausweisnummer erfasst werden“ könnte (2019: 18).

Soweit eine Speicherung des aktuellen oder früheren amtlichen Vornamens unbedingt erforderlich ist und nicht vermieden werden kann, sollte sie zum Schutz der betreffenden Person vor ungewollter Offenbarung in einem internen Dokument erfolgen.

Muss die Hochschule mit strafrechtlichen Folgen rechnen?

Der rechtlichen Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zufolge hat die Hochschule keine strafrechtlichen Folgen zu befürchten, wenn sie Student*innen oder Mitarbeiter*innen Hochschulbescheinigungen mit Außenwirkung auf ihren Namen ausstellt, der von dem im Personenstand registrierten Namen abweicht.

Zu solchen Bescheinigungen zählen insbesondere:

- Student*innen- und Mitarbeiter*innenausweise und
- Zeugnisse und Diplome.

In Betracht kämen die Straftatbestände:

- Urkundenfälschung,
- Falschbeurkundung im Amt und
- Betrug.

Für keine der genannten Bescheinigungen läuft die Hochschule laut der ADS des Bundes Gefahr, sich einem der drei in Frage kommenden Straftatbestände schuldig zu machen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016: 3f.):

1. Eine *Urkundenfälschung* liegt nicht vor, denn dafür müsste die Urkunde über den*die Aussteller*in täuschen. Dass es sich bei der ausstellenden Instanz um die jeweilige Hochschule handelt, geht eindeutig aus den Urkunden hervor. Der eingetragene Name der zu beurkundenden Person gibt keine Auskunft über die ausstellende Instanz. Ein selbstgewählter Name, der von dem im Personenstand registrierten Namen abweicht, ist somit kein ausschlaggebendes Kriterium für eine Urkundenfälschung.
2. Für eine *Falschbeurkundung im Amt* wäre es erforderlich, dass „die Hochschule eine ‚rechtlich erhebliche‘ Tatsache falsch beurkundet“ (ebd.: 3). Im Zentrum steht dabei die fälschliche Beurkundung erlangter Qualifikationen oder der fälschliche Nachweis einer Immatrikulation. Relevant ist dabei jeweils die eindeutige Zuordnung zu einer konkreten Person, nicht jedoch die Kongruenz des bei der Hochschule registrierten Namens mit der amtlichen Registrierung. Der amtlich registrierte Vorname und Geschlechtszugehörigkeit sind daher nicht Teil des rechtlich erheblichen Beurkundungsgegenstandes.
3. Schließlich setzt *Betrug* „die Absicht voraus, sich [...] durch Täuschung einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen“ (ebd.: 4). Jedoch ist der Tatbestand nur dann erfüllt, wenn auf diesen Vermögensvorteil kein Anspruch besteht. Auf alle Vermögensvorteile, die Studierende oder Mitarbeitende einer Hochschule genießen, haben sie einen Anspruch, „unabhängig davon [...], welchen Vornamen sie führen“ (ebd.: 4).

4 Diskriminierung von TIN Personen durch die derzeitigen Regelungen

Unsere Gesellschaft ist durchzogen von einem vorherrschenden cis-normativen, binären und dyadischen Geschlechterdenken. Gemeint ist damit die verbreitete Annahme, „dass jeder Mensch von Geburt an ein ohne Schwierigkeiten binär bestimmtes, körperliches Geschlecht hat, dass jede Person eine dauerhafte und sich nicht verändernde Geschlechtsidentität hat, dass es nur zwei Geschlechter gibt und Menschen sich nicht zwischen oder jenseits dieser zwei kulturell bekannteren Geschlechter bewegen könnten“ (Hornstein 2019: 227).

Trans*, inter* und nicht-binäre (TIN) Personen sind einer täglichen Konfrontation mit den oben aufgeführten gesellschaftlichen Normen ausgesetzt. Diese Normen sind die Grundlage für sowohl den diskriminierenden, feindlichen Umgang, als auch für die psychische und physische Gewalt, die TIN Personen durch unsere gesellschaftliche Struktur samt ihren Institutionen, ihrem Rechtssystem und Einzelpersonen erleiden. Wie alle gesellschaftlichen Institutionen ist auch die Hochschule von trans*, inter* und nicht-binär diskriminierenden Normen durchzogen und reproduziert diese weiter (vgl. ebd.: 230).

Die Diskriminierung von TIN Personen verfestigt sich, in dem die Hochschule ihren Wünschen nach einer Änderung von Vorname(n) und/oder registriertem Geschlecht nur dann nachkommt, wenn Vorname(n) und/oder Eintrag bereits rechtlich nach TSG oder PStG anerkannt und geändert bzw. gestrichen wurden. Für viele TIN Personen kommt es hier zu einer Diskrepanz zwischen dem Vornamen, den sie in ihrem alltäglichen Leben bereits verwenden und der Verwendung ihres (noch) amtlichen Vornamens in Hochschulkontexten (bspw. im Seminar).

Diese Abweichung bedeutet für viele TIN Personen ein ständiges Outing ihres Trans*, Inter* oder Nicht-binär Seins. „Die umfassende Nutzung des selbstgewählten Vornamens [ist daher] in allen Bereichen der Universität ein zentraler Bestandteil zur Verminderung von Diskriminierung“ (Kasten 2019: 18).

Für binäre trans* Personen, die Änderungen ihres Vornamens und registrierten Geschlechts nach dem TSG anstreben, trifft dies solange zu, bis das Verfahren abgeschlossen ist. Ein solches kann auch die Studienzeit überdauern. Gleichzeitig können und wollen nicht alle binären trans* Personen überhaupt das TSG nutzen. Gründe hierfür können die hohen Kosten des Verfahrens und die mit den erforderlichen psychologischen Gutachten einhergehende Pathologisierung ihrer Geschlechtsidentität sein. Ihnen würde die Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität folglich auf Dauer von der Hochschule verweigert werden. Die Hochschule stützt und verschärft dabei die strukturelle Diskriminierung und psychische Belastung von binären trans* Personen.

Die Ergänzung des Artikels § 45b im Personenstandsgesetz im Dezember 2018 und die damit einhergehende Möglichkeit eine nachträgliche Streichung bzw. Änderung des Geschlechtseintrags auf ‚divers‘, ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ und mögliche Änderung des Vornamens im Geburtenregister zu veranlassen, ist zurzeit noch mit einigen rechtlichen Unklarheiten verbunden. Vom Bundesinnenministerium nur für inter* Personen intendiert, gehört dazu auch die offene Frage, ob auch nicht-binäre und trans* Personen von dem Gesetz Gebrauch machen dürfen. Ein im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in 2019 verfasstes Rechtsgutachten zum Verständnis des Begriffs „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ von den Autor*innen Mangold, Markwald und Röhner analysiert, inwieweit der Beschluss zur Dritten Option über eine somatische Auslegung des Begriffs hinausgeht und „die selbstempfundene Geschlechtsidentität in beiden Fällen zum zentralen verfassungsrechtlichen Bezugspunkt“ macht (Mangold et al. 2019: 15). Daraus schlussfolgern sie die Notwendigkeit, dass auch binäre und nicht-binäre trans* Personen, die nicht inter* sind, von diesem Gesetz Gebrauch machen können.³

In Bezug auf die Umsetzung analysiert Kasten, dass „in vielen Regionen [...] Anträge über lange Zeiträume nicht entgegengenommen“ (2019: 10) wurden und Personen, die vom PStG Gebrauch machen wollen, der Handhabung unterschiedlicher Standesämter ausgeliefert sind. Die dadurch entstehenden Wartezeiten können zu psychischer Belastung führen oder bereits bestehende Belastungen verschlimmern. Darüber hinaus bedeutet die für die Änderung erforderliche ärztliche Bescheinigung eine Pathologisierung der Antragstellenden. Gerade auch für inter* Personen, von denen viele heute noch „ohne ihre persönliche und vollständig aufgeklärte Einwilligung schwerwiegende und irreversible medizinische, medikamentöse und chirurgische geschlechtsverändernde Eingriffe“ im Kindesalter erleiden müssen, kann die erneute Konfrontation mit Ärzt*innen eine enorme Hürde darstellen (TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*« 2016: 3; siehe auch: OII Germany 2018) Zudem fehlt die Möglichkeit, ausschließlich eine Vornamensänderung vorzunehmen. Von geschlechtlicher Selbstbestimmung kann also auch mit der Änderung des PStG noch keine Rede sein.

Durch die Bewilligung einer Änderung von registriertem Geschlecht und/oder Vorname(n) in den hochschulischen Erfassungssystemen und auf den von der Hochschule ausgestellten Dokumenten können die Hochschulen sich aktiv für die Autonomie in der eigenen Identitätsentwicklung einsetzen und Leidensdruck vermindern. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Hochschulen sich in einen ständigen Prozess begeben, ihre Gleichstellungspolitik auf binäre und dyadische Denkstrukturen zu untersuchen und diese zu überwinden. Kasten schreibt, dass „durch alle

³ „In Fällen von [binärer] Transgeschlechtlichkeit [führen sie aus] besteht daher ein Wahlrecht zwischen dem Verfahren nach § 45b PStG und dem TSG. Andernfalls würden transgeschlechtliche Personen schlechter behandelt als intergeschlechtliche, was einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG bedeuten würde“ (Mangold et al. 2019: 15). Es ist allerdings davon auszugehen, dass es noch einige Zeit und vermutlich mindestens ein Gerichtsurteil dauern wird, bis diese Erkenntnis sich auch in der Praxis der Standesämter widerspiegelt.

Regelungen, die nicht die gleichberechtigte Teilhabe von nicht-binären Personen sicherstellen, laufend Grundrechte verletzt [werden]. Es besteht daher akuter Handlungsbedarf der Universität sowohl hinsichtlich der Auslegung und Umsetzung von übergeordneten Rechtssätzen als auch der Rechtsetzung in eigener Zuständigkeit“ (Kasten 2019: 13).

Warum ist auch das Einfordern des dgti-Ergänzungsausweis für die Änderung von Vorname(n) und registriertem Geschlecht keine diskriminierungsfreie Alternative?

Der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) ist ein vom Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat geprüfetes Dokument, welches eine Erweiterung des amtlichen Personalausweises darstellt und es für trans*, inter* und nicht-binäre Personen möglich macht, ihre selbstgewählten Vornamen und Pronomen, sowie ihre Geschlechtsbezeichnung bereits vor dem Abschluss der Verfahren des TSG und PStG oder gänzlich ohne ein solches Verfahren nutzen zu können. Er dient oft als Voraussetzung für die Änderung dieser Angaben in alltäglich verwendeten Papieren (Versicherung, Banken, Ämter, etc.). Es ist allerdings notwendig, auch das Einfordern eines solchen Nachweises zu hinterfragen. Der dgti-Ergänzungsausweis muss von den Personen, die ihn verwenden, selbst ausgefüllt und beantragt werden. Somit liegen der Aufwand und die Beanspruchung von zeitlichen und materiellen Ressourcen bei den Menschen, die es eigentlich vor Diskriminierung zu schützen gilt (vgl. Kasten 2019: 16). Darüber hinaus kann hier auch nicht von einer tatsächlichen Gleichstellung gesprochen werden, wenn von TIN-Personen die Vorlage eines zusätzlichen Dokumentes verlangt wird, um das eigene Geschlecht zu beweisen. Denn auch die Verwendung eines amtlichen Personalausweises dient nicht der Überprüfung des Geschlechts, da dieser darüber gar keine Auskunft gibt.

Anhang: Erklärung verwendeter Begriffe

Die Abkürzung **TIN** steht für alle trans*, inter* und nicht-binäre Identitäten. Für die Erläuterung dieser Begriffe benennen wir zusätzlich ihr jeweiliges Gegenteil, um damit auch die gesellschaftlich privilegierte Positionierung sichtbar zu machen. Andernfalls würden TIN-Personen als ‚Abweichung‘ erscheinen, statt als gleichberechtigte Menschen mit genauso individuellen Lebensweisen und Erfahrungen.

- **Trans*** bezeichnet all die Menschen, deren Geschlecht nicht mit dem übereinstimmt, welches ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Dabei lässt der auch Asterisk genannte "*" als Platzhalter die Endung des Wortes offen, da trans* Personen unterschiedliche Bezeichnungen für ihre Geschlechtsidentität bevorzugen (z.B. transgender, transsexuell oder transident). Es gibt auch trans* Personen, die die Kurzform mit oder ohne Stern als Geschlechtsbezeichnung verwenden. Das Gegenteil von trans* ist **cis**, womit Menschen benannt werden deren Geschlecht, mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt.
- Als **Nicht-binär** bezeichnen sich Menschen, die sich nicht innerhalb des in unserer Gesellschaft vorherrschenden Zweigeschlechtermodells verorten. Ihr Geschlecht ist nicht, nicht ganz oder nicht immer männlich oder weiblich und daher identifizieren sich nicht-binäre Personen nicht mit den kulturell anerkannten Geschlechtsbezeichnungen "Frau" oder "Mann". Verwendet wird nicht-binär sowohl als Überbegriff für unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, wie zum Beispiel agender, genderfluid oder genderqueer, als auch als Bezeichnung für individuelle Geschlechtsidentitäten. Das Gegenteil von nicht-binär ist **binär**. Nicht-binäre Personen, denen bei der Geburt eines der binären Geschlechter zugeordnet wurde, sind zwangsläufig auch nicht cis. Allerdings sollte daraus nicht die Konsequenz gezogen werden, dass alle nicht-binären Menschen auch trans* seien. Dies trifft zwar für viele zu, jedoch bei weitem nicht für alle.
- **Inter*** ist die "emanzipatorische und selbstermächtigte Positionierung als eine Gruppe von Menschen, die angeborene, nicht-konforme und nicht normgerechte Geschlechtsmerkmale haben und daher Pathologisierung erfahren. In vielen Fällen führt dies zu einer Verletzung ihrer Selbstbestimmung und körperlichen Autonomie" (TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*« 2015: 15). Ähnlich wie bei trans* lässt auch hier der Asterisk den Begriff offen für unterschiedliche Selbstbezeichnungen. Inter* sollte nicht als drittes Geschlecht verstanden werden, denn die "körperlichen Realitäten von Menschen mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale sind so vielfältig, dass sie nicht einfach in eine dritte Kategorie subsumiert werden können" (ebd.: 14). Wie alle anderen Menschen auch, können inter* Personen eine männliche, weibliche, trans* oder nicht-binäre Geschlechtsidentität haben. Außerdem ist inter* über die Definition als körperliche Konstitution hinaus auch eine Geschlechtsidentität und wird als Begriff verwendet, um diese zu bezeichnen. Nicht-inter* Menschen werden als **dyadisch**⁴ bezeichnet.

Die genannten Begriffe schließen sich gegenseitig nicht aus und zwischen denen von ihnen bezeichneten Gruppen gibt es Überschneidungen. Eine einzelne Person kann trans*, inter* und nicht-binär sein. Gleichzeitig ist eine Differenzierung notwendig, um damit Unterschiede in Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen sichtbar zu machen. In diesem Zusammenhang sei insbesondere darauf hingewiesen, dass die oben ausgeführte Unterscheidung trans*/cis nur mit Bedacht auf inter* Personen angewandt werden sollte, da mit dem Begriff auf bestimmte Privilegien verwiesen wird, die inter* Personen nicht haben (vgl. ebd.: 8).

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): *Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung – Rechtliche Einschätzung*. In:

⁴ Eine alternative Bezeichnung für Personen, die nicht inter* sind, ist endosexuell. Der Einheitlichkeit wegen verwenden wir in diesem Dokument den Begriff dyadisch.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur/Bildung/Name_Trans_Studierende.pdf;jsessionid=C311DE05FB13464A627DB7C17FAB0347.2_cid322?_blob=publicationFile&v=1 (letzter Zugriff: 23.03.2020).

Hornstein, René_ Rain (2019): Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen. Intersektionale Trans*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit in der Hochschule*. Bielefeld: transcript, 225-263.

IVM / OII Germany (2016): *Kennzeichen Divers – eine verpasste Chance für eine offener und freundlichere Gesellschaft für alle*. In: <https://oiigermany.org/wp-content/uploads/2018/12/Kennzeichen-Divers.pdf> (letzter Zugriff: 02.04.2020).

Kasten, Louis (2019): *Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität. Abbau von Diskriminierungen nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen*. In: https://www.unikassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Gutachten_3_Geschlechtsoption_UniK_2019.pdf (letzter Zugriff: 23.03.2020).

Lembke, Ulrike; Tischbirek, Alexander (2019): *Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung*. In: http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Rechtliches/GutachtenTIN-Vornamen_2019-10-20_UL+AT.pdf (letzter Zugriff: 23.02.2020).

Mangold, Anna Katharina; Markwald, Maya; Röhner, Cara (2019): *Rechtsgutachten zum Verständnis von „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ in § 45b Personenstandsgesetz*. In: https://www.dgti.org/images/pdf/Mangold_Markwald_Rhner_Gutachten_45b_PStG.pdf (letzter Zugriff: 17.04.2020).

TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*»; IVIM / OII Deutschland (2015): *Inter* & Sprache - Von »Angeboren« bis »Zwitter«*. Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*«.

TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*»; IVIM / OII Deutschland (2016): *Medizinische Eingriffe an Inter* und deren Folgen: Fakten & Erfahrungen*.